

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER
INTENTION*: (STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK DI BALI DYNASTY
RESORT)**

**Ni Luh Mita Sri Devi¹
Gede Adnyana Sudibia²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: devi.mita824@gmail.com/ Tlp.+6283119680299

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi financial terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort. Penelitian ini menggunakan 79 responden dengan mengambil responden dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pengujian dilakukan dengan metode teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi financial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Implimentasi dari penelitian ini bahwa untuk menghindari keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dapat dilakukan dengan menerapkan jenjang karir bagi karyawan tersebut sehingga karyawan kontrak merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki keuntungan lebih di masa yang akan datang

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of job insecurity and financial compensation to job satisfaction and turnover intention of employees contract in Bali Dynasty Resort. This study uses 79 respondents to take the respondents of permanent employees and contract employees. Testing was conducted using path analysis technique (Path Analysis). Based on the analysis concluded variable job insecurity has a positive and significant effect on job satisfaction, job insecurity variable has a negative and significant effect on job satisfaction, financial compensation positive effect on job satisfaction, variable financial compensation has a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction variable has a negative and significant effect on turnover intention. Implementation of this research is that to avoid the desire of employees to find new jobs in other companies can be done by applying the career path for employees to contract employees feel that their work has more advantages in the future

Keywords: *Job Insecurity, Financial Compensation, Job Satisfaction, and Turnover Intention*

Hotel adalah industri jasa yang berkembang sangat pesat pada masa sekarang ini. Faktor penting di dalam industri perhotelan, adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Munhurrun *et al.*, 2010). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2007; Luthans, 2006).

Menurut Judge *et al.*, (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan kontrak diartikan secara hukum adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau dengan kalimat lain karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Perusahaan yang menerapkan sistem kontrak yaitu Bali Dynasty Resort. Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Karyawan akan bertahan di perusahaan yang memberikan kesempatan besar dalam pengembangan karir sedangkan tingkat *turnover intention* akan meningkat jika kesempatan pengembangan karir di suatu perusahaan rendah. Maka dari itu promosi jabatan diperlukan perusahaan agar meminimalisasi *turnover*.

Menurut Kadiman (2012) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar pada program rekrutmen karyawan baru. Teori kontrak psikologi (*psychological contract theory*) menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawainya (Silla *et al.*, 2010). Sementara Mizar Yuniar, (2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Berdasarkan latar belakang yang ada maka tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Bali Dynasty Resort.

Hasil penelitian Utami, (2009) mengungkapkan bahwa Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Penelitian Prastiti (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Peneliti Fiksenbaum dkk (dalam mizar yuniar, 2008) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi *turnover*.

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Wening (2005) menyebutkan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mahaputra *et al* .(2013) menyatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi kepuasan kerja karyawan kontrak.

Berdasar pada pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Terdapat pengaruh negatif antara *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan, (2009:118). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Lawer (dalam Winarsunu, 1999) Menyimpulkan bahwa upah merupakan karakteristik pekerja yang menjadi paling mungkin terhadap ketidakpuasan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Widodo (2004) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi finansial semakin tinggi maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian Amrullah (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mempunyai pandangan yang berbeda-beda mengenai kompensasi yang diterimanya tergantung faktor yang melatarbelakanginya. Perusahaan yang mempunyai sistem manajemen kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Sangat masuk akal dengan

kompensasi yang lebih baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja

H3 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort

Yang-Mei (2007) mengungkapkan bahwa bayaran yang adil akan mempengaruhi situasi dan emosional karyawan. Penyediaan remunerasi yang kompetitif dengan salary dan benefit yang menarik merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan (64,1%) untuk tetap bekerja (Ramlall, 2003). Ketidakpuasan dengan gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat keluar, selain faktor pengembangan karier. *Turnover* yang tinggi disebabkan oleh upah yang tidak memenuhi harapan karyawan dan tidak cukup memotivasi harapan. Penelitian Sumarto, menyatakan Ketidakpuasan dengan gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat keluar, selain faktor pengembangan karier. Sedangkan penelitian Sandi (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H4 : Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi Finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort.

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Banyak penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Waspodo *et al.*, (2013)

menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Penelitian Sumarto (2009) mengatakan Diduga semakin puas karyawan bekerja maka semakin berkurang *labor turnover intention* karyawan. sedangkan penelitian Witasari, (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H5 : Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort

Fenomena *turnover* di Bali Dynaty Resort terdapat 17 orang karyawan yang keluar dan hanya terdapat delapan orang karyawan yang masuk, hal ini mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar yang nantinya akan berdampak pada kegiatan pelayanan terhadap pelanggan hotel. Kondisi ini juga terulang pada tahun 2012 dan 2013, dari tahun 2012 terdapat 22 orang karyawan yang keluar sedangkan pada tahun 2013 karyawan yang keluar semakin meningkat menjadi 25 orang dengan berbagai alasan tertentu dan hanya terdapat sembilan orang karyawan yang masuk, sehingga adanya peningkatan dari tahun sebelumnya. Karyawan yang paling sering keluar adalah karyawan yang berstatus karyawan kontrak. Alasan yang dominan yang disampaikan adalah karena proses dalam promosi jabatan sangat lama.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengaruh *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kontrak di

Bali Dynasty Resort. Populasi dalam penelitian ini jumlahnya tidak diketahui yang memiliki dan mengendarai Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap dan kontrak pada Bali Dynasty Resort sebanyak 373 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified Random sampling*, yaitu dengan memilih responden secara proporsional apabila kondisi populasi heterogen dan berstrata (Sumarni dan Wahyuni, 2006).

Populasi penelitian adalah 373, jika kelonggaran kesalahan pengambilan sampel masih dapat di tolerir adalah 90% (dengan tingkat kesalahan dapat di tolerir 10%) maka jumlah sampel minimum yang harus diambil adalah 79 orang karyawan.

Jumlah responden sebesar 5 – 10 dikali jumlah sub variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukandengan menggunakan kuesioner, dengan mengajukandaftar pertanyaan yang bersifat tertutupdanterbukakepadaresponden. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data berupa teknik analisis jalur atau disebut sebagai *Path Analysis*. *Path Analysis* merupakan model struktural yang hanya menggunakan *observed variable*, tanpa menggunakan *latent variable* (Ferdinand, 2011:131). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal atau sebab akibat yang tercipta dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1. Usia		
a. ≤ 25 tahun		
b. 26 -30tahun	19	24,0
c. 31 -35tahun	16	20,3
d. 36 -40tahun	17	21,5
e. 41 -45 tahun	10	12,7
f. $46 \geq$ tahun	6	7,6
Jumlah	79	100
2. Jenis kelamin		
a. Pria	53	67,1
b. Wanita	26	32,9
Jumlah	79	100
3. Pendidikan		
a. SD	1	1,2
b. SMP	1	1,2
c. SMA	23	29,2
d. Diploma	36	45,7
e. S1	16	20,2
f. S2	2	2,5
Jumlah	79	100
4. Masa kerja		
a. ≤ 2 tahun	14	17,7
b. 3 -5 tahun	12	15,2
c. 6 -10 tahun	27	34,2

d. 11-15tahun	18	22,8
e. ≥ 16 tahun	8	10,1
Jumlah	79	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa paling banyak responden berusia 26-30 tahun yaitu sebesar 24,0 persen, diikuti oleh responden berusia 36-40 tahun sebesar 21,5 persen, kemudian usia 31-35 tahun sebesar 20,3 persen, selanjutnya responden berusia ≤ 25 tahun sebesar 13,9 persen, sisanya responden usia 41-45 tahun sebesar 12,7 persen dan responden usia ≥ 46 tahun sebesar 7,6 persen. Berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin pria sebesar 67,1 persen dan sisanya 32,9 persen berjenis kelamin wanita. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan diploma, baik diploma 1, diploma 2, maupun diploma 3, sebesar 45,7 persen kemudian diikuti sebesar 29,2 responden dengan pendidikan SMA, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 20,2 persen, serta responden dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 2,5 persen dan diikuti responden dengan tingkat pendidikan SD dan SMP masing-masing sebesar 1,2 persen. Responden dengan persentase tertinggi rata-rata bekerja 6-10 tahun yaitu sebesar 34,2 persen, diikuti oleh responden yang bekerja antara 11-15 tahun sebesar 22,8 persen, responden dengan masa kerja ≤ 2 tahun sebesar 17,7 persen dan responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebesar 15,2 persen serta responden dengan masa kerja ≥ 16 tahun sebesar 10,1 persen dan ada beberapa dari responden tersebut bekerja sejak hotel ini didirikan.

Hasil Analisis Jalur

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel.

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 1)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.050		.000	1.000
	Job Insecurity	-.233	.066	-.233	-3.524	.001
	Kompensasi Finansial	.730	.066	.730	11.059	.000
R ² : 0,806						
F Hitung : 157487						
Sig. F : 0,000						

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada

Tabel 2, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = -0,233 X_1 + 0,730 e_1$$

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 2)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.066		.000	1.000
	Job Insecurity	.252	.093	.252	2.705	.008
	Kompensasi Finansial	-.302	.140	-.302	-2.165	.034
	Kepuasan Kerja	-.340	.150	-.340	-2.265	.026

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.066		.000	1.000
	Job Insecurity	.252	.093	.252	2.705	.008
	Kompensasi Finansial	-.302	.140	-.302	-2.165	.034
	Kepuasan Kerja	-.340	.150	-.340	-2.265	.026
R ² : 0,671						
F Statistik : 50,943						
Sig. F : 0,048						

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \rho_1 X + \rho_2 X_1 + p_3 Y_1 + e_2$$

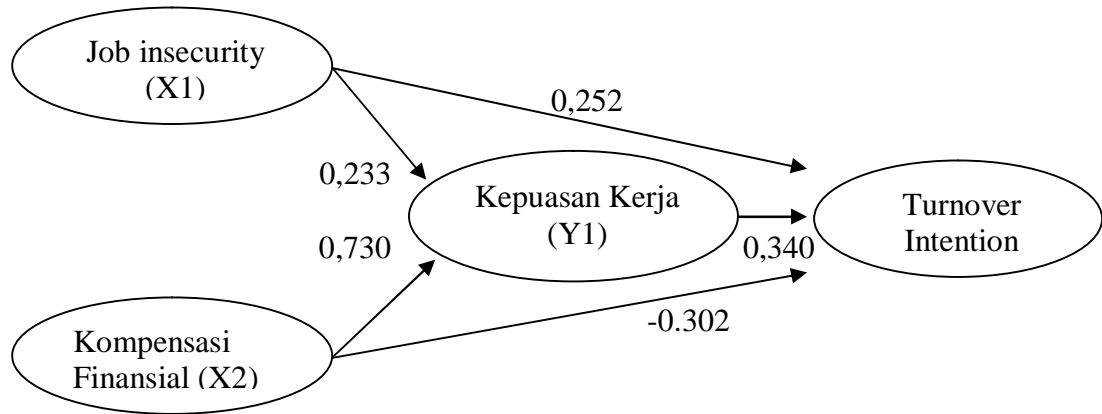
$$Y_2 = 0,252X_1 + (-0,302 X_2) + (-0,340Y_1) + e_2$$

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e) Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \\
 &= 1 - (0,592)^2 (0,741)^2 \\
 &= 1 - (0,350) (0,549) \\
 &= 1 - 0,192 = 0,808
 \end{aligned}$$

Artinya, total pengaruh variabel secara keseluruhan adalah sebesar 80,0 % atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 80,8 % dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 19,2 % dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan error.

Gambar 1. Validasi Model Diagram Jalur Akhir



Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Dari hasil pengujian yang dilakukan peneliti terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif yang dapat dilihat dari nilai sig.t sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta 0,252. Nilai sig.t $0,008 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Pengaruh positif dalam penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prastiti, 2002; Fiksenbaum, 2002; dan utami, 2009).

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh negatif mengindikasikan level *job insecurity* yang tinggi pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah

level *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini terhadap *job insecurity* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,233. Nilai sig.t $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi rasa *job insecurity* menyebabkan rendahnya ketidakpuasan karyawan. Penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Strawser *et al.*, 1995; Farida, 2003; dan Wening, 2005)

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila kompensasi finansial mampu diberikan dengan baik dan benar maka kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkat. Kompensasi finansial merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena kompensasi finansial adalah sebuah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut apabila kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, akan mampu memberikan rasa kepuasan bagi para karyawan. sehingga kompensasi finansial akan meningkat ditunjukkan dari sikap positif karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai devisi masing-masing. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Lawer, dalam winarsunu 1999; Widodo, 2004; dan Arisyanti, 2012)

Pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*

Dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lum *et al.*, (1998) mengemukakan upah mempunyai peran penting dalam perputaran karyawan. Upah dipengaruhi oleh pasar tenaga kerja dan persepsi karyawan terhadap ekonomi. Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,034 dengan nilai koefisien beta -0,302. Nilai sig.t 0,0034 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,026 dengan nilai

koefisien beta -0,340. Nilai sig.t $0,026 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort yang puas terhadap pekerjaannya, tetapi berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan Bali Dynasty resort. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Pengaruh negatif dalam penelitian ini cukup mendukung hasil penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wasposito *et al.*, 2013; Sumarto, 2009; dan Witasari, 2009)

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil yang didapat melalui perhitungan sendiri dengan perhitungan hasil perkalian $(P1 \times P5) = (-0,233 \times -0,340) = -0,076$ dilihat dari hasil $-0,076 < 0,252$, hal ini berarti *job insecurity* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Pengaruh kompensasi financial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil yang didapatkan melalui perhitungan sendiri dengan perhitungan hasil perkalian $(P2 \times P5) = (0,730 \times 0,340) = 0,102$. Dilihat dari hasil $0,102 > -0,302$, hal ini

berarti kompensasi financial dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intenton* melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan yang berarti semakin tinggi job insecurity akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan perpindah kerja (*turnover intention*). *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi rasa *job insecurity* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort dapat menurun tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah level *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa apabila kompensasi financial mampu diberikan dengan baik dan benar maka kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.

Kompensasi financial berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa semakin besar kompensasi financial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi financial yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada

perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa semakin rendah rasa kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Daftar Pustaka

- Amrullah, Asriyanti, 2012. Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-9*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-7*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta,
- Judge, T. A., Thoresen, C.J., bono, J.E. dan Patton, G. K. 2001. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), pp: 376-407
- Kadiman., dan Indriana R D. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*. 1(1), h: 57-72.
- Mahendra Byarbreda, Corina D.S. Riantoputra, dan Adi Respati. 2013. Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja. *Jurnal*. 17 (2), pp: 90-98. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- .
- Mizar, Yuniar, 2008. "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Itention*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Semarang: *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Munhurrun, P.T, Naido P. dan Bhiwajee, SDL. 2010. Measuring service quality: perceptions of employees. *Journal of business research*, 4 (1), pp: 47-58
- Muhaimin. 2004. Hubungan antaraKepuasan Kerja dengan DisiplinKerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung. *Jurnal Psyche*.1(1) .

- Nur Farida, Yusriyati. 2003. "Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Emperika*, 16 (1), pp: 126-148. Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman.
- Nur, Wening. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal*, 9 (2), pp: 135-147. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Prastiti, Dwi Sawitri. 2002. Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dosen Akutansi di Perguruan Tinggi. *Tesis*. Program Magaster Akutansi Universitas Diponogoro.
- Rahayu, Sri Palupi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. X di Sidorarjo, *skripsi* Fakultas Ekonimi Unifersitas Naratoma, pp : 2-5
- Ramlall, S., 2003. Managing employee retention as astrategy for increasing organizational competitiveness, Organizational Application, *Applied H.R.M. Research*. 8 (2), pp 63-72.
- \
Ratnawati, Vince dan I.W Kusuma. "Pengaruh Job Insecurity, Faktor Anteseden, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 5 (3), pp 277-290.
- Sandi, Mahaztra Freza. 2014. Analisis Pengaruh kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponogoro
- .
- Silla, Inmaculada, Gracia, Francisco J., Mañas, Miguel Angel dan Peiró, José M. 2010. Job Insecurity An Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31 (4), pp: 449-465
- Sugiyono Prof. Dr. (2012) *Metode Penelitian*. Alfabeta Bandung
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9 (1), pp: 45

- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Strawser, Elsie C., Ameen, Jerry R., Pasewark, William R. dan Jackson, Cynthia. 1995. An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants. *Issues in Accounting Education*, 10 (1).
- Utami , Intiyas. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan Berpindah Kerja.. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6 (1)
- Waspado, WGS Agung, Handayani, dan Pramita Widya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. UNITEK Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1), pp: 102
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Outsourcing. (Studi pada PT.PLN Persero APJ Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Diponogoro
- Winarsunu, T. 1999. Determinan Kepuasan kerja. *Jurnal Psikodinami*,. 1 (1).
- Witasari, Liya. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan KerjaDan Komitmen Organisasional Terhadap *TurnoverIntentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*, magister manajemen universitas Diponogoro.
- Yang-Mei, W., 2007. An empirical analysis on the influence factors of job satisfaction from knowledge workers in service line. *Journal Business School*, Zhejiang Wanli University, Ningho 315100, China